



Photo: N. McKee

OUVRIR LES PORTES

Sans le savoir-faire, l'énergie et les connaissances des êtres humains, le développement est impossible. La formation des individus est de plus en plus fréquemment vue comme la clé du progrès. Plusieurs organismes canadiens comme le CRDI et l'ACDI l'ont reconnue officiellement.

Le présent numéro du CRDI Explore examine le sens des mots «développement des ressources humaines» et retrace les changements qui ont marqué ce concept au cours des 20 dernières années. Il démontre que l'octroi de bourses d'études supérieures aux chercheurs du Tiers-Monde engendre des progrès mesurables. Ainsi, nous accompagnerons un Péruvien diplômé d'une université canadienne il y a dix ans et qui est devenu le leader d'un bidonville dynamique de Lima. Cette ville dans la ville est souvent mentionnée comme modèle de développement communautaire. Nous accompagnerons aussi une anthropologue, boursière du programme du CRDI pour jeunes chercheurs canadiens, en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Que de mésaventures! Enfin, le dossier fait état de la collaboration Sud-Sud de plus en plus répandue dans le domaine des sciences. En Chine, un centre de recherche et de formation en aquaculture a été mis sur pied avec l'aide du CRDI. Il doit desservir de nombreux pays du Sud-Est asiatique.



Photo: D. Sing

Photo: C. Dupuis



APPRENDRE ENSEMBLE!

PAZ BUTTEDAHL

« **D**onne-lui un poisson et il mangera aujourd'hui; montre-lui à pêcher et il aura à manger chaque jour », dit un vieux proverbe chinois.

Le développement des ressources humaines est devenu récemment le mot d'ordre de l'aide canadienne au développement. La Commission Winegard, créée en 1987 par le Parlement canadien pour étudier les programmes canadiens d'aide à l'étranger, a recommandé au gouvernement de favoriser les droits de la Personne et de choisir le développement des ressources humaines comme élément privilégié de ses programmes d'aide.

Les programmes de développement ont toujours souligné l'importance de l'éducation et de la formation des individus. Mais, les approches ont souvent varié. Dans les années 60, les efforts ont surtout porté sur le développement des infrastructures au détriment des ressources humaines. Cette orientation était due en partie aux changements de politiques de développement mais aussi au fait qu'investir dans les personnes est une entreprise très exigeante et risquée. Au même moment, la notion de « capital humain » offrait une solution de rechange à l'investissement dans les infrastructures.

A la fin des années 70, toute l'attention était portée sur la provision des soins essentiels dans le domaine de la santé pour alléger le fardeau des plus pauvres. Les donateurs se rendaient vite compte qu'il était difficile de démarrer de tels projets de développement sans un personnel qualifié. Aussi, au cours de la décennie suivante, les investissements en personnel se sont raffermis; les agences se rendant bien compte de la très grande interdépendance économique des pays et des limites des connaissances sur les nouveaux problèmes de développement. Du même souffle, le développement des ressources humaines sortait de son isolement et devenait parti intégrante du processus de développement.

Aujourd'hui, le développement des ressources humaines est défini comme « le développement des individus, des groupes et des institutions pour soutenir l'apprentissage, mettre au point des technologies et lancer des activités de développement ». L'humain devient ainsi la pierre angulaire sans laquelle tout développement est impossible.

La réalité nous rappelle que plus du tiers de l'humanité vit présentement dans la pauvreté. La famine affecte des millions de personnes. Le quart des habitants du globe est analphabète. Plus de 400 millions sont sous-employés ou au chômage. Que dire des conditions de santé, de logement et d'éducation pour la très grande majorité des habitants des pays en développement.

Alors que les pays industrialisés n'accueillent que 20 pour cent des habitants de la planète, ils représentent 85 pour cent des dépenses en éducation et 95 pour

cent des dépenses en recherche. De l'autre côté, les pays en développement ont des besoins immenses: 90 pour cent des enfants de moins de quinze ans y vivent!

Le développement des ressources humaines n'a qu'un but: hausser le niveau de vie des populations en misant sur les ressources disponibles. Et tous les moyens doivent être mis de l'avant, pas simplement le système d'éducation, ni les programmes de formation traditionnels ou expérimentaux, mais aussi les nouvelles technologies, les nouveaux outils et la formation sur le tas pour accroître les compétences et la productivité.

Il faut aider les institutions d'éducation et de formation mais aussi les programmes sociaux qui cherchent à améliorer la nutrition et l'état de santé des populations. Donald Simpson, un consultant dans le domaine, écrit: « Il n'est plus suffisant de construire une école, de payer un professeur ou d'offrir une bourse. » Développer le potentiel humain signifie aussi tisser des liens à long terme entre les personnes et soutenir les institutions. Cela veut aussi dire intervenir dans de nombreux domaines: agriculture, éducation, santé, mais aussi énergie, commercialisation, industrialisation, gestion financière, politique monétaire, informatique, petites entreprises et environnement.

Même si on reconnaît de plus en plus que le facteur humain est au coeur des efforts de développement, les gouvernements ont peine à mettre en pratique ce qu'ils prêchent.

Sylvain Lourie, ex-directeur de l'Institut international de planification de l'éducation, note que « l'expérience démontre que les gouvernements disent toujours privilégier l'élément humain. En réalité, leurs obligations militaires, économiques et financières les condamnent à prendre des décisions qui vont parfois à l'encontre des impératifs culturels et sociaux. »

Un rapide coup d'oeil aux statistiques des dépenses des États renforce le point de vue de Lourie. La Chine consacre 6,7 pour cent de ses dépenses à l'armée et 3,3 pour cent à l'éducation. Au Pakistan, on compte 429 militaires pour chaque tranche de 265 professeurs. Et en Indonésie, il n'y a qu'une douzaine de médecins pour chaque 239 soldats.

Peu importe les statistiques. La réalité veut que les gouvernements soient souvent forcés d'imposer des réformes dont les services sociaux, l'éducation et la formation font les frais plus souvent qu'à leur tour.

Que font les agences? Elles augmentent le nombre de bourses d'études et de projets de recherche et inscrivent la formation dans chacun de leurs projets. Au CRDI, en 1971, un projet sur cinq intégrait un volet formation alors qu'en 1982, 42 pour cent des projets ont une telle composante.

Le CRDI croit sincèrement qu'on peut apprendre ensemble. Tant le personnel du CRDI que les chercheurs *accumulent* des connaissances par l'expérience, ils *produi-*

sent aussi des connaissances en menant leurs recherches, ils *partagent* leurs connaissances en publiant leurs résultats et ils *appliquent* leurs connaissances en s'assurant que leurs recherches sont utilisées.

Auparavant, bien des agences ont pris le risque de former des individus isolés, les rendant plus qualifiés et mobiles et moins enclins à demeurer dans leur pays et à s'attaquer aux problèmes de développement. La nouvelle attitude commande une approche plus globale dans laquelle on forme des chercheurs rattachés à des institutions, produisant ainsi un ensemble plus solide. Cette approche permet de hausser le niveau des connaissances et le potentiel du groupe et laisse entrevoir la création d'un noyau de scientifiques suffisant pour devenir autonome et être capable de croître, de se reproduire et de faire naître de nouvelles connaissances utiles au développement. L'objectif ultime est de créer un développement soutenu.

Plusieurs activités peuvent être envisagées depuis les bourses de maîtrise ou de doctorat en passant par la formation de groupes, la scolarisation, la détermination des besoins, les méthodologies de formation, les besoins en main-d'oeuvre et dans certains cas les échanges académiques.

L'apprentissage est intimement lié au développement humain. Chaque société, chaque culture a une manière différente d'apprendre. Il faut porter une attention particulière à la conception d'activités d'apprentissage. La formation individuelle ou de groupe doit être taillée sur mesure pour les participants. Le rôle des agents de développement doit être celui d'un catalyseur qui permet à tous de partager équitablement des connaissances et d'apprendre.

Il faut aussi mettre au point des mécanismes pour transmettre les nouveaux savoirs. La formation doit se concentrer d'abord à l'intérieur des limites locales, nationales et régionales afin de bénéficier d'abord à ceux directement visés par les résultats des recherches et par la formation.

En définitive, développer les ressources humaines devrait être synonyme de renforcer le potentiel humain local pour l'appliquer à la recherche de solutions et au développement.

Les théories ont bien évolué depuis les Chinois et leur fameux proverbe. « Montrer à pêcher. . . » était alors le meilleur moyen d'augmenter le niveau de vie de quelqu'un. Aujourd'hui, tout est plus complexe. Dans une certaine mesure, ceux qui ont appris à pêcher dans notre monde ont atteint un certain niveau de vie. Les autres sont demeurés pauvres, peu éduqués et peu appréciés. ■

Paz Buttedahl est sous-directrice de la Division des bourses du CRDI. Certaines des informations mentionnées dans le présent texte sont tirées d'une étude réalisée par Don Simpson pour le compte du CRDI et intitulée: Entrepreneurs in Education.